

**dr Anna Reda-Ciszewska (UKSW)**

**Punkt 5 Europejskiego filaru praw socjalnych dotyczy bezpiecznych i elastycznego zatrudnienia. Punkt ten znalazł się w ramach kategorii II zatytułowanej uczciwe warunki pracy.**

W ramach tego punktu wskazuje się następujące zalecenia:

- a. niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy, pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Należy wspierać przechodzenie w kierunku zatrudnienia na czas nieokreślony.
- b. należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zachodzących w kontekście gospodarczym zmian.
- c. należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy. Należy zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Należy ułatwić mobilność zawodową.
- d. należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania.

Na ich podstawie można dojść do wniosku, że przypominają one koncepcję *flexicurity* promowaną wcześniej w Unii Europejskiej. Termin *flexicurity* powstał z połączenia *flexibility* (ang. elastyczność – chodzi o elastyczność rynku pracy) oraz *security* (ang. ochrona – chodzi o ochronę socjalną). *Flexicurity* oznacza przesunięcie punktu ciężkości z bezpieczeństwa zachowania miejsca pracy do bezpieczeństwa zatrudnienia. Zamiast ochrony określonego miejsca pracy, przyczynia się do rozwoju zatrudnialności pracowników.

W roku 2007 Komisja Europejska określiła wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*: 1. elastyczne i przewidywalne warunki umów (z perspektywy pracownika i pracodawcy)

osiągane dzięki nowoczesnemu prawu pracy, układom zbiorowym i organizacji pracy; 2. kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie zapewniające stałą zdolność pracowników, szczególnie osób z najsłabszych grup społecznych (w tym starszych pracowników), do adaptowania się do zmian na rynku pracy; 3. skuteczna aktywna polityka rynku pracy, pomagająca w radzeniu sobie z szybkimi zmianami, umożliwiającą skrócenie okresów bezrobocia i ułatwiająca zmianę pracy oraz 4. nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego zapewniające odpowiednie wsparcie, sprzyjające zatrudnieniu i ułatwiające mobilność na rynku pracy. Chodzi tu o uwzględnienie przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego, takich jak świadczenia dla bezrobotnych, emerytury czy ochrona zdrowia. Chociaż założenia teoretyczne koncepcji *flexicurity* oceniane są jako doprecyzowane i spójne, nie udało się jednak ich zrealizować, zwłaszcza w nowych państwach Unii Europejskiej, w których koncepcja *flexicurity* sprowadzana jest do zazwyczaj do "prostej elastyczności w zatrudnieniu". Stała się ona także przedmiotem krytyki z uwagi na niepowodzenia związane z jej wdrażaniem.

Również w ramach punktu 5 można zauważyć pewną sprzeczność. Z jednej strony podkreśla się znaczenie zatrudnienia na czas nieokreślony poprzez realizację zasady równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń (pkt 1) oraz ograniczać zatrudnienie niepewne (pkt 4). Z drugiej strony pracodawcom gwarantuje się elastyczność by mogli sprawnie dostosowywać się do zachodzących w kontekście gospodarczym zmian oraz wspierać przedsiębiorczość i samozatrudnienie.

Należy ocenić pozytywnie promowanie zatrudnienia na czas nieokreślony i jednocześnie zakaz nadużywania nietypowych podstaw zatrudnienia. Z punktu 5 Europejskiego filaru spraw socjalnych wynika, iż umowa o pracę na czas nieokreślony powinna być powszechną podstawą zatrudnienia, do której należy dążyć. Natomiast zatrudnienia nietypowe (którego z nazwy się tutaj nie wskazuje np. umowy terminowe) powinno stanowić wyjątek. Niepokojące może okazać się zachęcanie do samozatrudnienia, zwłaszcza w kontekście fałszywego samozatrudnienia. Należy podzielić opinię, iż w Polsce system podatkowy oraz zasady odprowadzania obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne może mieć negatywne konsekwencje dla bezpieczeństwa socjalnego osób prowadzących działalność gospodarczą (np. wysokość emerytury).